

Reader bij workshops middenkader (VROM)

"Het nut van de medezeggenschap voor de organisatie en voor OR-leden"

Binnen de Rijksoverheid signaleren we een afnemende belangstelling voor het lidmaatschap van de OR, waardoor in sommige gevallen een OR zelfs niet meer op volledige sterkte is. Natuurlijk bestaan hierop gunstige uitzonderingen, ook binnen het ministerie van VROM. Onderzoek door het A&O fonds heeft aangetoond dat knelpunten te maken hebben met een drietal factoren:

1. Het effect van de medezeggenschap.

De resultaten van de medezeggenschap zijn lang niet altijd zichtbaar en sluiten ook niet in alle gevallen aan op de strategie van het onderdeel. De rol van de OR bij reorganisaties is soms onzichtbaar, hoewel aangetoond is dat een OR relatief veel invloed heeft op het functioneren van de organisatie. Een goede PR is voor de OR dringend noodzakelijk.

2. Het vergroten van de belangstelling voor de medezeggenschap.

Bij de achterban moet meer interesse worden opgewekt voor het OR-werk door de communicatie van de OR met zijn achterban te versterken. Tevens zal de organisatie moeten laten blijken het belang van medezeggenschap in te zien en moeten stimuleren dat medewerkers zich beschikbaar kunnen stellen.

3. Het creëren van meer ruimte voor de medezeggenschap.

Gewerkt moet worden aan het besef van de meerwaarde van de medezeggenschap voor het management. Het management moet zich realiseren dat medezeggenschap een toegevoegde waarde heeft voor het goed functioneren van de organisatie. Maar ook dat medezeggenschap mede kan zorgdragen voor een draagvlak voor veranderingsprocessen. Daarnaast blijft het belangrijk dat medewerkers een communicatiemiddel hebben dat onafhankelijk is van de bestaande lijnorganisatie. De positieve houding van het management moet blijken uit het honoreren van de faciliteiten van OR-leden, waardoor deze ook zonder problemen de MZ taken kunnen uitvoeren. Veel medewerkers zouden best OR-lid willen worden, maar zien er vanaf omdat ze denken dat dat van nadelige invloed op hun loopbaan kan zijn. Hun functie vraagt veel energie en tijd en leidinggevenden reageren niet enthousiast bij een keuze voor de OR.

Hoe kunnen we het OR-lidmaatschap aantrekkelijk maken?

De medezeggenschap wordt voor OR-leden veel interessanter indien de periode waarin zij deel uitmaken van de OR aantoonbaar bijdraagt aan de eigen loopbaanontwikkeling. Dit kan worden bereikt door gebruik te maken van competenties voor OR-leden die corresponderen met de reguliere competenties bij het eigen departement en het Rijk. Er is inmiddels een zogenaamde Rijkstaal opgesteld waardoor de competenties van alle departementen onderling uitwisselbaar zijn. OR-leden moeten beseffen dat zij in de loop van een OR-periode een aantal competenties kunnen versterken, dan wel ontwikkelen, waardoor zij na afloop van die periode aantoonbaar gegroeid zijn als medewerker en daardoor breder inzetbaar in de organisatie of daarbuiten. Hierdoor sluit de medezeggenschapsperiode aan op de loopbaan en wordt het aantrekkelijker voor OR-leden zich kandidaat te stellen voor de OR.

Bij LNV zijn als eerste de OR-competenties vastgesteld. Deze competenties zijn opgenomen in een competentieprofiel waarin, naast de competenties, ook gedragsindicatoren zijn opgesteld die zijn toegespitst op het werk in de OR. De omschrijving sluit echter voldoende herkenbaar aan op de indicatoren bij de "gewone" competenties.

De volgende competenties zijn aangegeven en worden binnenkort ook op enkele andere departementen uitgetest:

Algemene OR-competenties:

1. Omgevingsbewustzijn
2. Analyserend vermogen
3. Oordeelsvorming
4. Besluitvaardigheid
5. Overtuigingskracht
6. Durf
7. Samenwerken
8. Resultaatgerichtheid.

Specifiek voor de voorzitter:

9. Samenbindend leiderschap.

Specifiek voor de secretaris:

10. Plannen en organiseren;
11. Voortgangscontrole.

Het is duidelijk dat je niet over alle competenties hoeft te beschikken als je je kandidaat stelt voor de OR. Je stelt ook zelf vast welke competenties je wilt versterken. In een aantal gevallen heb je als medewerker al een beeld voor ogen in welke richting je jezelf wilt doorontwikkelen.

De competenties kunnen worden gekoppeld aan het loopbaanbeleid door middel van ontwikkelgesprekken en persoonlijke ontwikkelingsplannen. Ondersteuning door P&O is daarbij zeer belangrijk. De koppeling van loopbaan aan medezeggenschap is alleen mogelijk als er een inbedding is in het personeelsbeleid. Een aantal personeelsinstrumenten kan daarbij ingezet worden. Tijdens en na afloop van je OR-periode kun je verschillende technieken gebruiken om de voortgang van je competenties te meten. Er zijn ondermeer feedbackmethoden, loopbaanscans, zelf-assessment en externe assessment. Assessment is alleen aan de orde als je al duidelijk voor ogen hebt voor welke functie je in aanmerking wilt komen.

MZ wordt ook aantrekkelijk wanneer medezeggenschap wordt gezien als een regulier onderdeel van het werk en het commitment krijgt van de gehele organisatie. Dit betekent dat vanaf het hoogste tot het laagste niveau de meerwaarde van medezeggenschap wordt onderstreept en het management de medezeggenschap en de OR-leden faciliteert. Dit vergt met name van het middenmanagement een andere cultuur en benaderingswijze. Het is in dit verband nuttig om de vergelijking te trekken met sommige grote ondernemingen waarbij het lid zijn geweest van een OR zwaar meetelt in de beoordeling juist omdat men in de OR op een bijzondere manier bezig is met beleid en beleidsbeïnvloeding. Wanneer men als manager/bestuurder niet in staat blijkt een goede werkrelatie met de OR op te bouwen, is dat ook niet bevorderlijk voor een goede beoordeling. In een dergelijk klimaat zullen managers vanzelf positiever ten opzichte van de medezeggenschap staan. Wellicht moeten er speciale competenties komen voor leidinggevendend die gericht zijn op het kunnen omgaan met medezeggenschap.

Een niet onbelangrijk voordeel van het OR-lidmaatschap is de vergroting van je netwerk, hetgeen zeker ook je loopbaan ten goede komt. Er zijn momenten waarop je in de belangstelling staat en daardoor ook bekender wordt in de organisatie. Maar bovenal: OR-werk kan ook heel leuk zijn.

Medezeggenschap is goed voor de organisatie en goed voor de medewerker. Voor medewerkers kan het ook een bruikbaar ontwikkelinstrument zijn ten behoeve van je loopbaan: medezeggenschap... zeker iets voor mij!